

Trysil kirkelige fellesråd
Slettmovengen 25
2420 Trysil

Frigitt etter vedtaks i
Trysil Kirkelige fellesråd i sak 7/25
i møte 9.1.2025



[Vår dato:
4. desember 2024

[Vår ref.:

[Saksbehandler:
Advokat Alexander Aas

Sluttrapport i varslingssak for Trysil kirkelige fellesråd

1. Innledning

Det ble inngitt et varsel gjennom varslingskanalen mittvarsel.no som er Den norske kirke sin varslingsportal den 12. august 2024. Varselet rettet seg mot ledelsen i Trysil kirkelige fellesråd

I varselet ble det opplyst om at varslerne kunne dokumentere de forhold som det ble varslet om. Det ble derfor forespurt om varslerne kunne oversende sin dokumentasjon. Arbeidsgiver mottok den 12. september utfyllende informasjon om varselet på 25 sider, samt 24 vedlegg fra varslerne.

Advokat Alexander Aas fra Hovedorganisasjonen KA ble gitt i oppdrag 18. september å undersøke det inngitte varselet, og å utarbeide en rapport om funnene som fremkommer fra undersøkelsene.

2. Overordnet om KAs undersøkelser av varselet

Når det varsles om kritikkverdige forhold i virksomheten, har arbeidsgiver plikt til å sørge for at det iverksettes tilstrekkelige undersøkelser, jfr. arbeidsmiljøloven (aml.) § 2 A-3. Arbeidsgiver må i den enkelte sak vurdere hva som vil utgjøre en tilstrekkelig undersøkelse.

Fellesrådet i Trysil anmodet Hovedorganisasjonen KA (KA) om bistand til å gjennomføre en undersøkelse av varselet av 12. august 2024.

Mandatet inntas her:

«Trysil kirkelige fellesråd vedtar at KA skal lede og drive prosessen knyttet til undersøkelse av varselet av 12. august 2024. Undersøkelsen av varselet skal søke å avdekke om det foreligger kritikkverdige forhold jfr. arbeidsmiljøloven § 2A-1. Undersøkelsen omfatter ikke en undersøkelse og vurdering av øvrige organisasjons- eller personalmessige forhold.»

Undersøkelsen vil omfatte kontakt med varslerne, omvarslede samt eventuelt øvrige personer som vil kunne være relevante for å få et best mulig informasjonsgrunnlag. Undersøkelsen vil og omfatte gjennomgang av dokumenter som kan ha betydning for vurderingen av varselet, samt skrive en sluttrapport.»

Det gjøres oppmerksom på at denne undersøkelsen ikke vil være en vurdering av omvarsledes faglige kompetanse og egenskaper som ledere, eller en materiell vurdering av de styringsrettsbeslutninger som er tatt



for virksomheten. Dette er heller ingen arbeidsmiljøundersøkelse. Undersøkelsen avgrenser seg til de forhold som framkommer i varselet, og om de påståtte forholdene som framkommer der er å regne som kritikkverdige etter aml. § 2 A-1.

Advokat Alexander Aas (undersøker) i arbeidsgiveravdelingen til KA har forestått undersøkelsen.

3. Om gjennomføring av undersøkelsen

3.1 Overordnet

Formålet med undersøkelsen har vært å innhente og vurdere faktiske forhold for å ta stilling til påstandene i varselet, for å vurdere om det har funnet sted kritikkverdige forhold etter aml. § 2 A-1.

Faktagrunnlagene som undersøkers vurderinger er basert på, bygger på faktiske opplysninger hentet fra dokumentasjon undersøker har fått tilgang til, og fra samtaler fra personer som har kunnskap av betydning for å vurdere de påstandene som er fremsatt i varselet.

Videre er det foretatt en forholdsmessighetsvurdering av hvor omfattende undersøkelsene av varselet bør være. Denne vurderingen er også foretatt løpende ifm. undersøkelsene for at varselet skal bli undersøkt på en «tilstrekkelig» måte jf. kravet til arbeidsgivers aktivitetsplikt som oppstilles i aml. § 2 A-3.

Omvarslede er gitt innsyn i varselet og gitt anledning til kontradiksjon. Det er også blitt presisert for de omvarslede at undersøker vil foreta en selvstendig vurdering av hvilke forhold i varselet som bør være gjenstand for ytterligere undersøkelser, og hvilke deler av varselet som etter sin art ikke kan utgjøre et kritikkverdig forhold jf. aml. § 2 A-1.

Grunnlaget for konklusjonene i undersøkelsene er fattet på grunnlag av varsel med tilhørende dokumentasjon. Samtaler med 5 av varslerne og omvarslede, samt dokumentasjon som er oversendt i sakens anledning fra varslere om de omvarslede.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted text]

3.4 Beviskrav

Undersøkelsen av de forholdene det her er varslet om, er av sivilrettslig karakter. Dette har betydning for bevisbyrden, bevisvurderingen og de beviskravene KA har lagt til grunn i rapporten. I henhold til alminnelige prinsipper for granskingsarbeid, skal beviskravet for undersøkelser av påstander med sivilrettslig karakter som hovedregel være alminnelig sannsynlighetsovervekt. Det vil si at det må foreligge mer enn 50 prosent sannsynlighet for å legge et faktum til grunn.

Generelt har tidsnære bevis som dokumenter og e-poster større vekt enn etterfølgende forklaringer og dokumenter, se blant annet Rt-1995-821. De forholdene KA har undersøkt er kun unntaksvis underbygget med dokumentbevis.

Det alminnelige utgangspunktet i sivile saker er at den som hevder at en rettsstiftende eller rettsendrende hendelse har funnet sted, har bevisbyrden for dette. I saker om uforsvarlig arbeidsmiljø og trakassering innebærer dette at arbeidstaker eller varsleren har bevisbyrden, med mindre det foreligger et påstått trakassingsgrunnlag som medfører at særskilte lovbestemmelser om delt bevisbyrde kommer til anvendelse. Ingen av påstandene i varselet medfører at regler om delt bevisbyrde kommer til anvendelse. Dette betyr at dersom det etter bevisvurderingen av påstandene i varselet foreligger absolutt bevisvil, det vil si at det ene faktum er like sannsynlig som det andre, må det legges til grunn at den rettsstiftende hendelsen ikke har funnet sted.

Det er videre ikke grunnlag for å anvende et skjerpet beviskrav i denne saken, slik også Høyesterett la til grunn i både Rt-1997-786 og Rt-2004-1884, som gjaldt påstander om mobbing og trakassering.

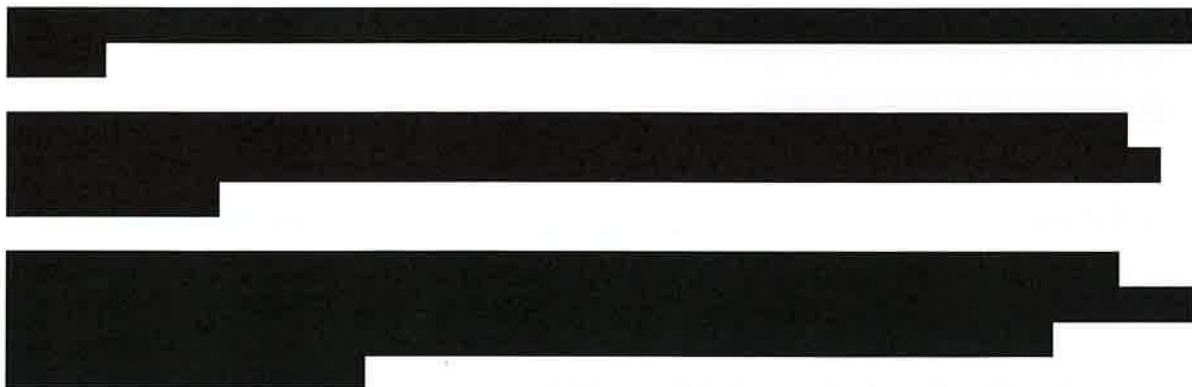
[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]



5. Rettslige utgangspunkter for undersøkelsen

5.1 Innledning

I henhold til mandatet skal KAs undersøkelse «søke å avdekke om det foreligger kritikkverdige forhold jfr. arbeidsmiljøloven § 2A-1». I det følgende vil vi derfor redegjøre kort for reglene om varsling, før vi redegjør nærmere for de rettsreglene som det er relevant å vurdere de kartlagte faktiske forholdene opp mot.

5.2 Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidstakere har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i arbeidsgivers virksomhet, jfr. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd. Reglene om varsling og vernet mot gjengjeldelse forutsetter ikke at det rent faktisk viser seg å foreligge et kritikkverdig forhold som anført. Dersom arbeidstaker har varslet på en forsvarlig måte, vil det ikke være avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil.

Begrepet «kritikkverdige forhold» er legaldefinert i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre og tredje ledd:

«2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.



(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.»

Forarbeidene viser at vilkåret om «kritikkverdige forhold» skal tolkes vidt, jf. Ot.prp.nr.84 (2005–2006) s. 37 (pkt. 8.2.3.1) og s. 59 (pkt. 9). Det omfatter for det første forhold som er lovstridige. Dette kan være mulige overtredelser av straffeloven (korrupsjon, bedrageri, utroskap), men også overtredelse av straffesanksjonerte bestemmelser i spesiallovgivning, for eksempel brudd på forurensningsloven, hvitvaskingsloven, utlendingsloven og HMS-regelverket. Også brudd på virksomhetens privatrettslige forpliktelser må omfattes, uavhengig av om det er brudd på individuelle avtaler (arbeidsavtaler og andre avtaler), tariffavtaler eller andre avtaler. Kritikkverdige forhold omfatter også «brudd med virksomhetens etiske retningslinjer» og «alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet». Forarbeidene oppstiller et visst krav til klarhet for hva som er virksomhetens etiske retningslinjer. Hensvisningen til «alminnelige etiske standarder» vil for eksempel kunne omfatte bransje- og profesjonsnormer. Brudd på de generelle krav som er oppstilt i arbeidsreglement, må også regnes som kritikkverdige forhold.

Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold er etter tredje ledd unntatt varslingsreglene, med mindre det likevel kan anses å falle inn under definisjonen i andre ledd. Dette skillet kan by på vanskelige grensedragninger i praksis. Det avgjørende i denne forbindelse er varslersens pretensjoner – hva varsleren varsler om – ikke hvordan den faktiske situasjonen viser seg å være etter at arbeidsgiver har undersøkt forholdet nærmere.

Eksempler på forhold som arbeidstaker kan ytre seg kritisk om, men som ikke vil regnes som varsling i arbeidsmiljølovens forstand, er etter bestemmelsens forarbeider ulike forhold knyttet til gjennomføring av «arbeidsavtalen mellom partene, misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjempe, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv.», jf. Prop.74 L (2018–2019), merknad til § 2 A-1. I den grad slike forhold også representerer brudd på rettsregler, virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder, vil forholdene likevel omfattes av varslingsreglene, jf. hensvisningen til andre ledd. Et eksempel på dette kan være at arbeidstaker varsler om at hun eller han er utsatt for trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

5.3 Det generelle kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven § 4-1

Arbeidsmiljøloven inneholder krav til arbeidsmiljøet. De generelle krav til arbeidsmiljøet reguleres i § 4-1. I bestemmelsens første og andre ledd heter det:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas»



Arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd om at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig» angir en rettslig standard. Med dette menes at kravet til et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø skal forstås og anvendes i samsvar med samfunnsutviklingen. Etter § 4-1 andre ledd skal organisering, tilrettelegging og ledelsen av arbeidet være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Reglene oppstiller et generelt tilretteleggingskrav som skal forebygge skader og sykdom. Arbeidsgiver er ansvarlig for å ta hensyn til alle forhold som har betydning for de ansattes totale arbeidssituasjon.

Bestemmelsens andre ledd tydeliggjør forebyggingsaspektet som er en grunntanke i arbeidsmiljøreguleringen. Arbeidet skal organiseres på en måte som forebygger at arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidsgiver er etter bestemmelsen ansvarlig for å ta hensyn til alle forhold som har betydning for de ansattes totale arbeidssituasjon. Også ledelsen av virksomheten skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det fremgår av forarbeidene at «ledelse» er inkludert fordi måten arbeidet og arbeidstakerne blir ledet på etter omstendighetene er en viktig arbeidsmiljøfaktor, jfr. Ot.prp.nr. 49 (2004–2005) s. 307.

Plikten til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø påhviler arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1. Dette innebærer at arbeidsgiver både har en plikt til å iverksette forebyggende tiltak samt iverksette undersøkelser dersom det foreligger omstendigheter som kan tilsa at arbeidsmiljøet ikke er i samsvar med lovens krav.

Arbeidsmiljøet i en virksomhet avhenger i stor grad av mellommenneskelige forhold. Arbeidsutførelsen forutsetter et velfungerende samarbeid mellom kollegaer. De mellommenneskelige relasjonene på arbeidsplassen vil derfor ha stor betydning for den enkeltes trivsel. I tillegg vil organisatoriske forhold være viktige faktorer for arbeidsmiljøet. I forarbeidene uttales følgende om dette, jfr. Ot. prp. nr. 49 (2004–2005), s. 63:

«Fokus blir i stadig større grad flyttet fra rene fysiske faktorer som kan lede til uhelse, til psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. For den enkelte arbeidstaker vil de psykososiale og organisatoriske faktorer på arbeidsplassen kunne være en like viktig helse- og trivselsfaktor som det fysiske miljø.»

Selv om det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at lovens krav oppfylles, har også den enkelte arbeidstaker plikt til å medvirke til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt kan også forankres i den alminnelige lojalitetsplikten.

5.4 Særlig om kravet til et psykososialt arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven § 4-3

5.4.1 Overordnet

Det nærmere innholdet i kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er blant annet konkretisert i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 til 4-5, som oppstiller særskilte krav til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. I denne saken er det kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-3 som er relevante. Bestemmelsen lyder:

«1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

«2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

«3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller



virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.»

5.4.2 Arbeidstakers integritet og verdighet

Arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd oppstiller et påbud for arbeidsgiver om å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakers «integritet og verdighet» ivaretas, mens tredje ledd oppstiller et forbud mot «trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

Av forarbeidene til bestemmelsen fremgår det at man i første ledd har ment å videreføre den gamle arbeidsmiljøloven § 12 nr. 2 fjerde ledd, som oppstilte et krav om at arbeidet «må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.». Videre fremgår det at ordet «integritet» ble tilført i forbindelse med vedtakelsen av arbeidsmiljøloven av 2005, og at man med dette mente å synliggjøre at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd. Dette innebærer at bestemmelsen i dag har et vidt nedslagsfelt.

På arbeidstilsynets sider om det psykososiale arbeidsmiljøet omtales første ledd slik:

«Bestemmelsen om integritet og verdighet (§ 4-3 (1)) innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd.

Integritetsbegrepet har nær sammenheng med følelsen av å gjøre en god nok jobb, å kunne strekke til og å kunne handle i tråd med det man selv mener er riktig og forsvarlig. Enkelt sagt kan en si at det handler om gjensidig respekt for hverandres faglige bakgrunn, kompetanse, erfaring og verdier i jobben.»

5.4.3 Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Forbudet mot trakassering i tredje ledd retter seg mot både ledelsen/arbeidsgivers atferd og andre arbeidstakere i virksomheten.

Definisjonen av begrepene «trakassering» og «seksuell trakassering» ble tatt inn i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024. Arbeidsmiljølovens trakasseringsdefinisjoner tilsvarer de som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre og tredje ledd, og skal forstås på samme måte. Ettersom definisjonene er de samme, vil forarbeider og praksis etter likestillings- og diskrimineringsloven også være relevante ved tolkningen av arbeidsmiljølovens trakasseringsregler, jfr. Prop.47 LS (2022-2023), merknader til § 4-3.

Etter lovens ordlyd er trakassering «handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». En naturlig forståelse av legaldefinisjonen av trakasseringsbegrepet er at den rettslige vurderingen må ta utgangspunkt i handlingen(e), unnlatsen(e) eller ytringen(e) som foreligger, og det må vurderes om enten formålet eller virkningen av disse var krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.



Det fremgår av forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven at de opplistede virkningene er alternative vilkår og at ikke enkeltstående tilfeller av uønsket atferd nødvendigvis vil rammes. Atferd som er plagsom eller irriterende, men som ikke er av en viss alvorlighetsgrad, vil ikke anses som trakassering. I enkelttilfeller vil det stilles krav om en mer kvalifisert alvorlighetsgrad. Det må foretas en helhetlig vurdering med utgangspunkt i den krenkedes subjektive opplevelse som suppleres av en objektiv vurdering av atferdens alvorlighetsgrad, jfr. Prop.81 L (2016–2017), merknad til § 13.

Saken inntatt i Rt-1997-58 er egnet til å illustrere det lovlige spillerommet en leder på en arbeidsplass har overfor sine arbeidstakere, på tross av at vurderingen i Høyesterett ikke tok utgangspunkt konkret i arbeidsmiljøloven. Det sentrale poenget i denne sammenhengen er at Høyesterett pekte på at direktøren av bedriften måtte ha et «visst spillerom for ikke helt veloverveide uttalelser», uten at slike automatisk utgjorde erstatningsbetingende uaktsomhet. Saken illustrerer at det er en viss terskel som må overstiges før ikke helt veloverveide eller uheldige uttalelser fra en leder er rettsstridig.

Det går videre et skille mellom tilfeller som oppleves av arbeidstakeren som trakassering og krenkende atferd og tilfeller der arbeidsgiver fatter beslutninger som går utover arbeidstakeren som representerer saklig og forsvarlig utøvelse av styringsretten, jf. blant annet Rt-2004-1844 «Nera».

Den nevnte høyesterettsdommen illustrerer også at det ikke forventes en feilfri opptreden fra ledere i arbeidsforhold. Det er ikke slik at enhver type brudd eller avvik på standarden i arbeidsmiljøloven § 4 1 vil utgjøre erstatningsbetingende uaktsom opptreden. Førstvoterende viste til at spørsmålet «ikke er om arbeidsledelsen i forhold til A [arbeidstakeren] har skjedd på den best tenkelige måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må sees som erstatningsmessig uaktsom».

KAs mandat i denne saken er riktignok ikke å undersøke om omvarslede har opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt overfor varslerne. Høyesteretts uttalelser om forholdet mellom påstander om trakassering og utøvelse av styringsrett har likevel overføringsverdi. Det samme har vurderingsnormen som Høyesterett anvender knyttet til om arbeidsledelsen har skjedd på best mulig måte. Spørsmålet er ikke om omvarsledes opptreden overfor varslerne har vært optimal, feilfri eller om han med fordel kunne ha opptrådt annerledes i gitte situasjoner.

Spørsmålet er om hans handlinger og uttalelser representerer et brudd på varslernes rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder retten til et psykososialt arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3.

6. Om varselet og avgrensninger av undersøkelsen

6.1 Innledning

Varselet som er inngitt er omfattende. Tilleggsdokumentet som ble mottatt 14. september av arbeidsgiver er på 25 sider i tillegg til 24 vedlegg.

Undersøkelsen vil begrense seg til å undersøke om det foreligger «kritikkverdige forhold» jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 annet ledd som angir følgende definisjon.

«Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet»



Det fremkommer flere temaer i varselet som vurderes å falle utenfor kritikkverdige forhold jfr. aml. § 2A. Det bemerkes at selv om en arbeidsgivers beslutning klart er innenfor arbeidsgivers styringsrett, vil følgene av beslutningen, i teorien, kunne medføre at ansatte får et arbeidsmiljø som ikke er fullt forsvarlig.

Uenigheter knyttet til hvilken informasjon som gis til virksomhetens ansatte om den økonomiske situasjonen, samt hvilke beslutninger som tas vil som det klare utgangspunkt ikke være å regne som et kritikkverdige forhold jfr. aml. § 2 A-1, men ligge innenfor styringsretten.

Rammene for undersøkelsen vil også avgrenses mot synspunkter eller uenigheter knyttet ressursbruk i fellesrådet, så fremt det ikke vurderes at bruken av midler kan være ulovlige eller i strid med normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Undersøkelsen vil heller ikke gå inn å vurdere saker som er blitt behandlet i menighetsråd eller fellesråd, så fremt det ikke foreligger tilstrekkelig konkrete opplysninger om at behandling av saker eller vedtak er i strid med lov eller etiske normer jf. § 2 A-1.

Undersøkelsen vil videre avgrenses mot karakteristikker av omvarslede, da en undersøkelse kun skal gå inn og vurdere om det foreligger faktiske forhold som kan vurderes som kritikkverdige forhold etter varslingsbestemmelsen i § 2 A-1.

Undersøkelsen vil forsøke å kartlegge nærmere om det kan foreligge brudd på hovedavtale eller hovedtariffavtale, herunder tillitsvalgtordningen på grunnlag av de opplysninger som fremkommer i varselet.

Det foreligger ikke skriftlige etiske retningslinjer for virksomheten. Undersøkelsen vil derfor avgrenses til å undersøke om det er kritikkverdige forhold som er i strid med rettsregler eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Det gjøres oppmerksom på at denne undersøkelsen ikke vil være en vurdering av omvarsledes faglige kompetanse og egenskaper som ledere, eller en materiell vurdering av de styringsrettsbeslutninger som er tatt for virksomheten av fellesrådet. Det vil derfor ikke bli foretatt en vurdering av om fellesrådet sine vedtak eller beslutninger er en god eller dårlig ressursbruk.

Dette er heller ingen arbeidsmiljøundersøkelse. Undersøkelsen avgrenser seg til de forhold som framkommer i varselet, og om de påståtte forholdene som framkommer der er å regne som kritikkverdige etter aml. § 2 A-1.

6.2 Omfanget av arbeidsgivers undersøkelsesplikt

Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt når det inngis et varsel etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 til å undersøke de forhold som det varsles om nærmere. Aktivitetsplikten er regulert arbeidsmiljøloven § 2 A-3, og oppstiller en plikt for arbeidsgiver til å få varselet «*tilstrekkelig undersøkt*».

Bestemmelsen gir derfor en anvisning på at arbeidsgiver må foreta en konkret forholdsmessighetsvurdering på hvor omfattende eller inngående undersøkelsene bør være. I forarbeidene til bestemmelsen jr. prop. 74 L (2018-2019) s.53 angis videre at:



«Arbeidsgiver bil uansett ikke ha plikt til å gjøre grundigere undersøkelse enn hva varselet saklig sett gir grunnlag for. Dersom det uten videre kan slås fast at et varsel er grunnløst vil en slik konstatering kunne være nok.»

Aktivitetsplikten til arbeidsgiver må derfor vurderes konkret på grunnlag av det inngitte varselet, og alvorligheten av de påstander som fremmes i varselet. Videre må det også foretas en konkret vurdering av hvorvidt de ulike påstandene i varselet er konkretisert i en slik grad at de kan undersøkes på en forsvarlig måte, eller om de i betydelig grad fremstår kun som en generell meningsytring om de omvarslede.

Dette innebærer f.eks. at påstander om kameraderi på grunnlag av at to av [redacted] eller har en vennsksapsrelasjon skal være et kritikkverdig forhold i seg selv fremstår som grunnløs. For at et forhold skal bli gjenstand for undersøkelse må det være påstander om at det er gitt fordeler ikke har vært lovlige eller uetiske.

Med henvisning til arbeidsmiljøloven § 2 A-3 er det derfor foretatt en forholdsmessighetsvurdering av hvilke forhold som skal undersøkes nærmere. I denne vurderingen er det både blitt lagt vekt på alvorlighetsgraden av de forhold som det varsles om, samt om det reelt sett varsles om et konkrete forhold, eller om det i større grad er meningsytring om forhold knyttet til arbeidsgiver, og samlet sett hvor omfattende undersøkelsen skal være.

6.3 Påstand om mobbing og trakassering

Varselet angir at de ansatte blir utsatt for trakassering og mobbing. Påstanden er i liten grad konkretisert i varselet. Denne anførselen i varselet er imidlertid så alvorlig at det må søkes avdekket om hva som er de faktiske grunnlaget for dette. Undersøkelsene vil derfor søke å avdekke eller avkrefte om de ansatte er blitt trakassert jf. aml. § 4-3 tredje ledd.

I varselet så er det som tidligere nevnt oppgitt å være 13 varslere. Av disse er 8 av varslerne ikke anonyme. Det er ikke gitt noen indikasjoner om at de personer som skal være anonyme varslere er ansatt i fellesrådet i dag. Det er grunn til å påpeke at arbeidsmiljøloven § 2 A-1 regulerer ansatte sine rettigheter til å varsle om kritikkverdige forhold. Dette innebærer at tidligere ansatte og andre ikke vil være varslere etter arbeidsmiljøloven

Per i dag er de 4 av varslerne som er tilsatt i fellesrådet. En naturlig avgrensning av undersøkelsene vil derfor være å avgrense undersøkelsene til ansatte som i dag er ansatt i fellesrådets virksomhet. Undersøkelsen vil begrense seg til å undersøke om det foreligger forhold som enten enkeltvis eller samlet har som følge at de ansatte i Trysil kirkelige fellesråd har et uforsvarlig arbeidsmiljø.

Tidligere ansatte som har opplyst om egne forhold tilbake i tid, vurderes ikke som tilstrekkelig relevant for å avdekke om de som er ansatt i Trysil kirkelige fellesråd i dag har et uforsvarlig arbeidsmiljø. Det er tidligere ansatte som har avsluttet sine arbeidsforhold relativt kort tid før varselet ble inngitt. For disse er det ikke kommet frem konkrete forhold, som har gitt grunn til å igangsette undersøkelser etter at deres arbeidsforhold er avsluttet.

Det er videre en tidligere ansatt som skal ha avsluttet sitt arbeidsforhold i [redacted]

[redacted]. Dette forholdet vurderes å ligge så langt tilbake i tid, at det er gjort konkret vurdering mot å avgrense mot dette forholdet. Begrunnelsen for dette er at det er mindre relevant i forhold til arbeidsgiver sine plikter til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

6.4 Påstand om manglende oppfølging av tidligere inngitte varsler

I varselet oppgis det at over flere har utviklet seg et dårlig arbeidsmiljø ved Trysil kirkekontor. Varslerne oppgir at de nå vurderer situasjonen som så alvorlig at den er helseskadelig både for stabsfellesskapet og for hver enkelt arbeidstaker.

I den forbindelse vises det til at det er inngitt «*tre interne varsler som ikke blir håndtert etter forskriftene*». Det er ikke oppgitt i varselet, om det er snakk om et varsel etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1, eller om det er henvendelser fra ansatte som faller utenfor varslingsregelverket etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt når det inngis et varsel etter arbeidsmiljøloven jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-3. Bestemmelsen angir at når arbeidsgiver mottar et varsel etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1, så har arbeidsgiver en plikt å foreta «*tilstrekkelig undersøkelse*» for å få avklart om det foreligger et kritikkverdig forhold jf. aml. § 2 A-1.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



[Redacted text block]

[Redacted text block]

6.12 Begrunnelse for at forhold faller utenfor varsel

I det følgende vil det gis en kortfattet oversikt over hvilke forhold som er tatt opp i varselet som det avgrenses mot i undersøkelsen. Det vil ikke bli gitt en uttømmende oppstilling, da det fremmes svært mange påstander i varselet. Flere av påstandene vurderes i større grad som kritikk eller uenigheter med arbeidsgiver.

Kritikk eller uenigheter knyttet til fellesrådet sin drift, ressursbruk eller organisering vurderes å falle utenfor varselet. Dette kan typisk være påstand om at ledelsen har vokst ut av proporsjoner, eller at fellesrådet skal sløse med sine ressurser. Videre så er bekymringer knyttet til fellesrådet sitt rykte vurdert å falle utenfor det som kan utgjøre et kritikkverdig forhold jf. aml. § 2 A-1.

Kritikk av manglende rutiner, informasjon og kommunikasjon er det også blitt avgrenset imot i varselet. Kritikk av delegering av arbeidsoppgaver, eller at prosjekter ikke er blitt tilstrekkelig fulgt er også blitt vurdert til å falle utenfor det som kan utgjøre et kritikkverdig forhold jf. aml. § 2 A-1.

Det er videre blitt avgrenset mot tidligere ansatte, herunder forhold som ligger langt tilbake i tid, som gjelder tidligere ansatte. Begrunnelsen for dette er at arbeidsgiver har et ansvar for å sikre sine ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver vil derfor uansett ikke kunne sette inn tiltak for sikre tidligere ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

[Redacted text block]



8.2 Rettslig vurdering av påstand om trakassering, herunder uforsvarlig arbeidsmiljø

8.2.1 Innledning

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Forbudet mot trakassering er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3 som stiller krav til det psykososiale miljøet hos arbeidsgiver. Dersom en skulle komme til at de ansatte har vært utsatt for trakassering fra arbeidsgiver, vil det innebære at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin forpliktelse etter arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd om at de ansatte har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd angir følgende definisjon for trakassering:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Ordlyden i bestemmelsen, «*har som [...] virkning*» kan tilsi at forbudet er brutt dersom en arbeidstaker ut fra sin egen subjektive opplevelse mener å ha blitt krenket, nedverdiggende eller ydmyket. Rettspraksis tilsier imidlertid at en mer objektiv vurdering må legges til grunn, se Rt-2004-1844, avsnitt 43.

At det legges opp til en mer objektiv vurdering av potensielt trakasserende ytringer, er også presisert i forarbeidene til trakasseringsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13, se Prop. 81 L (2016–2017) side 320.

Der fremgår det at det må foretas en helhetlig vurdering med utgangspunkt i den som mener seg utsatt for trakassering sin opplevelse av handlingen mv. Den krenkedes subjektive opplevelse må imidlertid suppleres av en objektiv vurdering av atferdens alvorlighetsgrad. I vurderingen vil det være relevant å legge vekt på blant annet atferdens grovhet og omstendighetene rundt handlingen mv.

Ved en mindre endring av arbeidsmiljøloven § 4-3 i 2023 understreket departementet at trakasseringsbegrepet i arbeidsmiljøloven skal forstås på samme måte som i likestillings- og diskrimineringsloven, se Prop. 48 LS (2022–2023) side 22

I en dom fra Borgarting lagmannsrett i 2014 var et av spørsmålene om det forelå trakassering av den ansatte. Lagmannsretten uttalte følgende om den rettslige vurderingen om det forelå trakassering jf. LB-2014-163716

«Lagmannsretten legger etter dette til grunn at spørsmålet om det har skjedd trakassering eller annen utilbørlig opptreden overfor A på arbeidsplassen, må avgjøres ut fra en objektiv norm. For at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig må enkelthandlinger eller den samlede opptredenen fra andre ansatte og ledelsen ved NVH være



klanderverdigg. Det er ikke tilstrekkelig at man i ettertid finner at arbeidsgiveren kunne eller burde ha handlet annerledes dersom terskelen for klanderverdighet ikke er overskredet»

Slutningen kan trekkes ut fra rettspraksis er at om det foreligger trakassering både må vurderes etter en subjektiv og objektiv norm. Saken inntatt i Rt.1997 s.58 illustrerer at det er en viss terskel som må overstiges før ikke helt veloverveide eller uheldige uttalelser fra en leder er rettsstridig. (Dommen er nærmere omtalt under pkt.5.4.2 i rapporten)

Det må videre tillegges vekt om det er en enkeltstående hendelse, eller om det er gjentatte handlinger fra arbeidsgiver jf. dom i Borgarting lagmannsrett (LB-2014-163716). Det går videre et skille mellom tilfeller som oppleves av arbeidstakeren som trakassering og krenkende atferd og tilfeller der arbeidsgiver fatter beslutninger som går utover arbeidstakeren som representerer saklig og forsvarlig utøvelse av styringsretten, jf. blant annet Rt-2004-1844 «Nera».

[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]

